

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KERJA

**Fauzan
Irma Tyasari**

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja. Dugaan awal, religiusitas dan etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi kerja. Subjek penelitian ini adalah para guru di SMP yang dikelola oleh LP Ma'arif Kota Malang. Penelitian ini menggunakan kuesioner adaptasi dan modifikasi skala Islamic Work Ethics yang dikembangkan oleh Abbas Ali (1987) dan skala religiusitas yang dikembangkan oleh Glock dan Stark (1996). Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa, (1) Religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai Motivasi Kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Karena diakui atau tidak para guru mayoritas adalah pemeluk agama Islam. Sehingga muatan-muatan ajaran Islam cukup mewarnai aktifitas mengajarnya. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Religiusitas sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian kita memiliki sumber daya manusia yang jujur dan berdedikasi baik. (2) Etika Kerja Islami belum mampu memotivasi kerja guru. Artinya, selama ini etika masih dipahami secara normative saja, tapi belum menjadi suatu praktek dalam kehidupan serta belum terinternalisasi dalam setiap aktivitas. (3) secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma'arif Kota Malang.

Kata Kunci: *Religiusitas, Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja, Guru.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, hal ini menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan diri, sebab perubahan merupakan salah satu hal penting pada era sekarang ini. Caplow (1983) sebagaimana dikutip oleh Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Sebagai hasilnya, manajemen di setiap organisasi mengadopsi perubahan organisasi seperti

*Fauzan, Dosen Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang
Irma Tyasari, Dosen Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang*

memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, serta penugasan, yang mana hasil tersebut sebagai alat dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah.

Adanya tuntutan yang demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang selalu mengalami perubahan seperti: perbaikan organisasi, tugas-tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang berfragmentasi, serta konflik-konflik sosial dalam organisasi. Manajemen tidak hanya mencerminkan realitas, tetapi juga membentuk realitas (Morgan, 1988).

Menurut Birnberg dan Shield (1989) bahwa organisasi merupakan aktor tunggal yang memiliki informasi secara lengkap. Pada saat ini, sebagai pandangan baru teori keperilakuan dari perusahaan telah dikembangkan, dan ternyata lebih menarik untuk dilakukan penelitian.

Hal ini sesuai dengan penemuan Bamber (1993) mengenai variabel-variabel yang paling banyak diteliti, yaitu variabel psikologis (sikap, pengalaman, persepsi, kepribadian, motivasi). Dengan kata lain, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku para pengambil keputusan. Sebagai konsekuensi, fokus penelitian hanya pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasional (*individuals attitudes toward organizational changes*). Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasional adalah keterlibatannya dalam pekerjaan serta komitmen mereka pada organisasi.

Sikap individu akan berpengaruh terhadap tindakan yang akan dilakukan seseorang, sedangkan tindakan seseorang didasarkan pada etika yang berlaku. Seperti diungkapkan Ward *et al.*, (1993) dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Pekerja dengan etika kerja tinggi akan termotivasi bekerja secara maksimal dalam kondisi apapun. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah (Randall dan Cote, 1991 dalam Cohen, 1999). Demikian pula bagi mereka yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya akan dapat menerima perubahan organisasional daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya yang bersangkutan asalkan perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goal*) organisasi (Yousef, 2000).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan yang merupakan variabel yang dikarakterkan sebagai kepercayaan atas kepentingan kerja keras. Menurut Kidron (1978), etika kerja Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*calculative commitment*).

Etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kausal antara etika Protestan dengan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut mengaitkan antara keberhasilan usaha dengan keyakinan religius (dalam Yousef, 2000).

Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu mengenai etika yang memfokuskan etika kerja Protestan, Witt (1993) menyimpulkan bahwa pengalaman dan sikap kerja seseorang adalah faktor penting, sedangkan keterlibatan kerja

sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman-pengalaman kerja semakin tinggi keterlibatan kerjanya.

Dengan menganalogkan etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam, maka penelitian ini mengadopsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000).

Demikian halnya dengan Randall dan Cote (1991) yang mengkonsepkan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori timbal balik sosial. Teori timbal balik sosial menjelaskan bahwa ketika karyawan ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat dari pekerjaannya, maka mereka akan loyal atau setia terhadap pekerjaannya dan selanjutnya mereka akan mendukung terhadap adanya perubahan dalam organisasi.

Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1998) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Etika kerja Islam juga menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai sikap (*attitude*). Robbin (2001) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap adalah pengertian (*cognition*), rasa haru (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Komponen kognitif suatu sikap merupakan suatu keyakinan akan suatu sikap. Sedangkan komponen afektif suatu sikap menunjukkan segmen emosional atau perasaan. Perilaku (*behavior*) menyatakan suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Robbin (1996) mengungkapkan bahwa perubahan membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan.

Dari fenomena inilah. Peneliti tertarik untuk mengungkap pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja pada guru-guru SMP LP Ma'arif di Kota Malang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja Guru SMP LP Ma'arif di Kota Malang. Bagaimanakah pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja Guru SMP LP Ma'arif di Kota Malang. Bagaimanakah pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru SMP LP Ma'arif di Kota Malang

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan Hakekat Motivasi

Berbicara mengenai motivasi kita akan menemukan beberapa istilah yang berbeda didalam literatur manajemen yang pada hakekatnya tidak mempunyai perbedaan arti (*motive*), kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*) merupakan istilah-istilah yang lazim kita dengar dalam membicarakan motivasi

kerja. "Secara singkat motif sering diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong atau mempengaruhi untuk melakukan sesuatu pekerjaan". (Subagio 1986: 6-7). Ada juga yang mengatakan : "Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku (Gibson, et al : 1993,94)".

Perilaku seseorang selalu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat kita lihat dalam pelaksanaan tugas organisasi. Adakalanya perbedaan ini disebabkan pada kemampuannya untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Motivasi yang berbeda ini mengakibatkan tindakan para pegawai berbeda satu sama lainnya. Untuk itu tindakan ini harus dapat dikordinir sehingga tidak menyimpang dari arah dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi ini pula yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.

Istilah motivasi dalam Bahasa Inggris berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan latin *movere* yang berarti bergerak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivator berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga diartikan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku.

Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan (Mangkunegara, 2000 : 69). Sedangkan menurut (Manulang, 2000 : 206) tindakan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Robbins (2000 : 37) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Munandar (2001 : 59) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Spector, dkk (2000 : 79) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian proses yang memunculkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia untuk mendapatkan tujuan-tujuannya. Motivasi juga berkaitan dengan pilihan-pilihan yang dibuat oleh individu, arahan dari perilaku yang mereka kerjakan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong individu (karyawan) untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Wursanto mengatakan motivasi adalah sebagai berikut : Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu (1989:131). Keinginan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri disebut juga dengan motivasi internal, tetapi ada juga motivasi yang berasal dari luar dirinya (eksternal).

Dari beberapa pengertian diatas dapatlah disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan melalui petunjuk-petunjuk dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan ada tiga kelompok teori motivasi yaitu :

a. Conten Teori

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : kebutuhan apa yang dipuaskan oleh seseorang ? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi untuk memenuhinya.

b. Process Theory

Proses Theory bukanya menekankan pada isi kebutuhan yang bersifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.

c. Reinforcement Theory

Theory ini tidak menggunakan konsep suatu motivasi atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan”. (1990:198-200)

Dari ketiga klasifikasi teori motivasi diatas, maka dapatlah kita mengatakan bahwa motivasi religius dapat digolongkan kepada content theory. Karena dalam hal ini yang dimaksud adalah nilai-nilai religius yang dianut seseorang mempengaruhi perilaku individu tersebut dalam memenuhi kebutuhannya maupun dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Jenis-jenis Motivasi

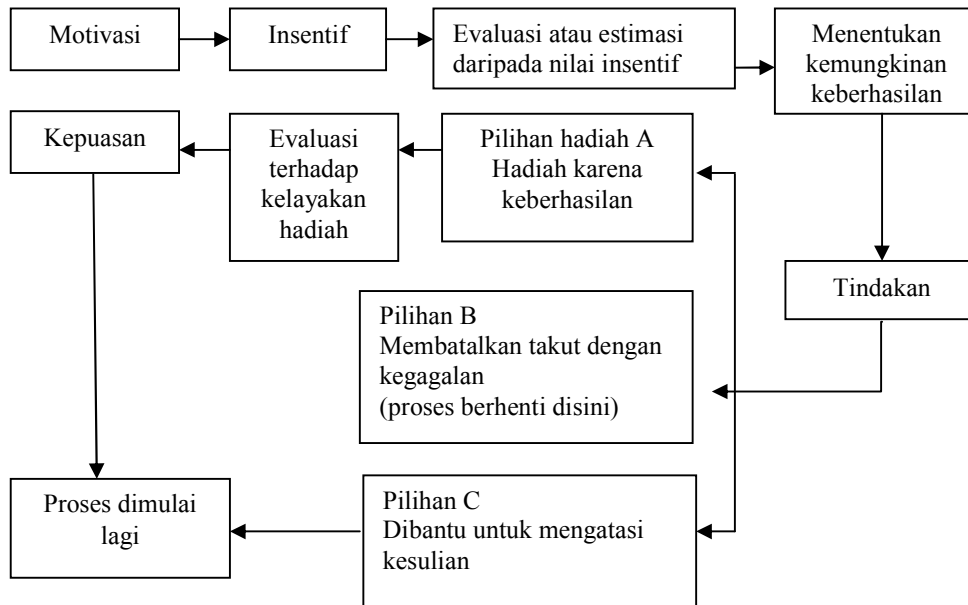
Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2003:204), Motivasi memiliki 2 jenis :

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan mendapat hadiah.

Dari pengertian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa karyawan yang

termotivasi akan mendapat hadiah, baik berupa uang ataupun bentuk-bentuk penghargaan lainnya.



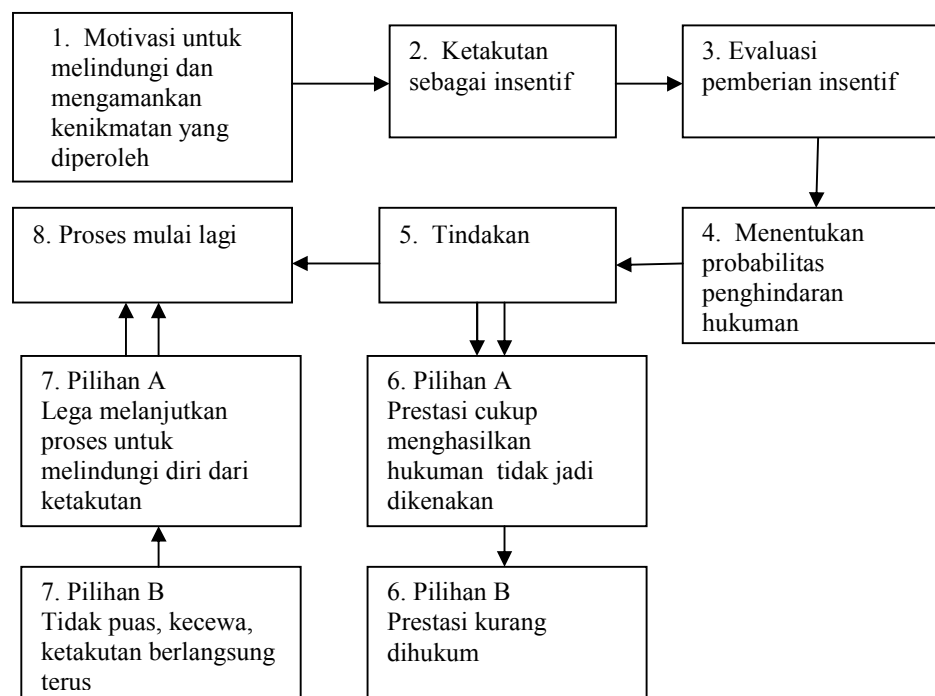
Gambar 1
Model Motivasi Positif

Dari bagan tersebut diatas dapat dilihat bahwa seseorang akan termotivasi apabila mendapat insentif. Kemudian hasil dari pemberian tersebut dievaluasi sebesar nilai yang akan diberikan dari hasil kerja bawahan dan menentukan tolok ukur keberhasilan. Selanjutnya dilakukan tindakan atau pelaksanaan kegiatan dari pelaksanaan tersebut akan didapat hasil atau akibat berupa tiga pilhan yaitu:

- 1) Pilihan A, apabila seseorang dinyatakan berhasil dan menerima dari hadiah atau insentif tersebt perlu dilakukan evaluasi layak tidaknya pemberian tersebut apabila bawahan dan atasan merasa puas berarti proses bisa dimulai kembali.
- 2) Pilihan B, apabila seseorang dinyatakan kurang percaya diri bisa karena takut kegagalan maka proses berhenti disini dan tidak perlu dilanjutkan.
- 3) Pilihan C, apabila seseorang sebenarnya mempunyai motivasi yang kuat hanya menghadapi beberapa kesulitan maka seorang pimpinan perlu membantu mengatasi kesulitan tersebut sehingga motivasi bisa meningkat, selanjutnya proses bisa dimulai kembali.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Jadi apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, maka dapat diberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.



Gambar 2
Model Motivasi Negatif

Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Unsur-unsur penggerak motivasi adalah (Martoyo, 2002):

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan
- f. Keterlibatan
- g. Kesempatan

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu (Martoyo, 2002 : 72)

- 1) Kompensasi dalam bentuk uang
Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.
- 2) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan

- 3) Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output produktivitas kerja
- 4) Kebajikan
Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

2. Berbagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Menurut Lyman Porter dan Raymond Mises Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi

- a. ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)
- b. tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
- c. lingkungan kerja (*work situation dan characteristic*)

Sumber lain mengungkapkan, Motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor yang dimaksud meliputi:

- a. individu dengan segala unsur
- b. situasi dimana individu bekerja
- c. perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- d. timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
- e. proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan
- f. pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

Religiusitas

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Karena itu setiap manusia dalam lingkup yang lebih besar, masyarakat pasti memiliki keinsyafan tentang apa yang dianggap “makna hidup”. Secara antropologis-kultural, makna hidup itu seringkali teraktualisasikan dalam berbagai legenda, dongeng dan mitologi. Tetapi jika kejelasan dan penjelasan tentang makna hidup dan lingkungannya yang diberikan oleh legenda, dongeng dan mitologi itu tidak benar, maka fungsi dan kegunaannya akan bersifat sementara, tidak hakiki.

Agama sebagai sistem keyakinan menyediakan konsep tentang hakikat dan makna hidup itu, tetapi ia tidak terdapat pada segi-segi formalitas atau bentuk lahiriah keagamaan. Ia berada dibalikinya. Karena itu formalitas harus “ditembus” batas-batas lahiriah harus “diseberangi”. Kemampuan melampaui segi-segi itu (niscaya) akan berdampak pada tumbuhnya sikap-sikap religius individu maupun masyarakat yang lebih sejalan dengan makna dan maksud hakiki ajaran agama.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak.

Sengaja di sini tidak begitu di tonjolkan istilah 'agama' atau 'religi' meskipun di beberapa tempat penulis menggunakannya, tetapi istilah yang banyak dipakai adalah 'religius' atau 'religiositas'. Hal ini perlu ditegaskan oleh karena agama itu lebih menyangkut lembaga, sedangkan religiositas lebih menyangkut persoalan manusianya sebagai insan religius (*homo religius*).

Pengertian Religiusitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia ditemukan istilah religius yang diartikan sebagai taat kepada agama atau saleh. Pengertian tersebut melihat adanya sifat yang lebih dalam dari pada pengertian agama atau religi. “Kamus Latin-Indonesia memberi istilah *religio* berasal dari bahasa Latin, *relego*, yang berarti: memeriksa lagi, menimbang-nimbang, merenungkan keberatan hati nurani. Orang yang disebut religius bila rajin mempelajari dan seolah-olah serba prihatin tentang segala yang berkaitan dengan kebaktian kepada para Dewa”. (K. Prent C.M, 1969)

Mangunwijaya mengatakan : “Bagaimanapun manusia religius dengan aman dapat diartikan : manusia yang berhati serius, saleh, teliti dalam pertimbangan batin dan sebagainya. Jadi belum menyebutkan dia menganut agama mana”. (1988 : 11). Selanjutnya Mangunwijaya juga mengatakan : “Agama lebih menunjuk kepada kelembangan kebaktian kepada Tuhan atau kepada Dunia Atas dalam segala aspeknya yang resmi, yuridis, peraturan-peraturan dan hukum-hukumnya serta keseluruhan organisasi tafsir Alkitabnya dan sebagainya yang meliputi segi-segi kemasyarakatan (Jerman: *Gesellschaft*).

Religiositas lebih melihat aspek yang didalam lubuk hati, riak getaran hati nurani pribadi; sikap personal yang sedikit banyak misteri bagi orang lain, karena menapaskan intimitas jiwa, “du couer” dalam arti Pascal, yakni citarasa yang mencakup totalitas (termasuk ratio dan rasa manusiawi) ke dalam si pribadi manusia. Dan karena itu, pada dasarnya religiositas mengatasi, atau lebih dalam dari agama yang tampak, formal, resmi. Religiositas lebih bergerak dalam tata paguyuban (*Gemeinschaft*) yang cirinya lebih intim”. (1988 : 1)

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaknya (larangannya). (Suhardiyanto, 2001, 1)

Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasihi dan menyayangi umat ciptaan-Nya. Hubungan pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini menurut Suhardiyanto memungkinkan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan

berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai, saling mencintai, dan muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud. Dalam pandangan Suhardiyanto, Religiusitas itu adalah kesatuan antara Iman yang otentik dan Ketaqwaan.

Menurut Glock & Stark (1994) seperti ditulis oleh Djamaluddin Ancok konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Ada lima dimensi keberagamaan seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi. (Ancok, 1994, 76)

Permadi, dalam salah satu tulisannya menguraikan bagaimana hubungan antara religiositas suatu bangsa dengan produktifitas yang mereka capai sebagai berikut: "Hampir di semua pembahasan tentang manajemen Jepang menyinggung tentang soal nilai-nilai etis bangsa Jepang. Secara khusus disoroti etika kerja dari buruhnya, terutama bagaimana sikap dan pandangan buruh itu terhadap kerja. Bangsa Jepang memang adalah bangsa yang suka bekerja keras. Sikap arang Jepang pada dasarnya dibentuk oleh bermacam-macam faktor : Faktor sosial budaya, agama, pendidikan dan juga pengalaman sebagai bangsa. Ada yang mengatakan bahwa sikap itu dibentuk oleh agama Budha Zen atau konfusianisme". (1987 : 125)

Dalam Islam khususnya, esensi keberagamaan adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak dan Transenden, Penguasa segala yang Ada. Tidak ada satu pun perintah dalam islam yang bisa dilepaskan dari Tauhid. Seperti dikatakan oleh Ismail Raji al-Faruqi yang dikutip Djamaluddin bahwa seluruh agama, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-perintah-Nya, dan menjauhi larangan-larangan-Nya, akan hancur begitu Tauhid dilanggar (Ancok, 1994, 79). Ini artinya bahwa tauhid adalah intisari Islam, dan suatu tindakan tak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah.

Selain *tauhid* atau *akidah*, pokok pondasi Islam adalah *Syariah* dan *Akhlaq*. Dimana ketiga bagian tersebut antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Akidah adalah sistem kepercayaan dan dasar bagi syariah dan akhlaq. Tidak ada syariah dan akhlaq Islam tanpa akidah Islam.

Sehingga kalau melihat konsep religiusitas versi Glock & Stark, walau tidak sepenuhnya sama, maka dimensi keyakinan (*ideological*) dapat disejajarkan dengan *akidah*, yang menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan Muslim terhadap ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Seperti keyakinan mengenai Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Sedang praktik agama (*ritual*)

disejajarkan dengan *syari'ah*, yang menunjukkan seberapa tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan oleh agamanya. Seperti, sholat, puasa, zakat, haji, membaca qur'an, doa, zikir, ibadah qurban, iktikaf di masjid di bulan puasa, dan lain-lain. Dimensi pengamalan (*konsekuensial*) disejajarkan dengan *akhlaq*, yang menunjuk pada seberapa tingkatan Muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Dalam ajaran islam dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, berderma, menyejahterakan dan menumbuhkembangkan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, tidak mencuri, tidak korupsi, tidak menipu, tidak berjudi, tidak meminum minuman yang memabukkan, mematuhi norma-norma Islam dalam perilaku seksual, berjuang untuk hidup sukses menurut ukuran Islam, dan sebagainya. Dimensi pengetahuan (*ilmu*) menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman Muslim terhadap ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam islam dimensi ini meliputi pengetahuan tentang isi al-qur'an, pokok ajaran islam, hukum islam, sejarah islam, dan lain sebagainya. Dan untuk dimensi pengalaman atau penghayatan (*experiensial*) menunjuk pada seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius. Dalam islam dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doa-doanya sering terkabul, perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakkal, perasaan khusuk ketika melaksanakan sholat, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat al-qur'an, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.

Etika Kerja Islami

Makna dan Hakikat Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani "ethos" yang berarti watak, karakter. Toto Tasmara memaknai ethos dengan sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Echols dan Shadily (2010) memaknai ethos adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, atau kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang atau manusia. Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu: (1) suatu aturan umum atau cara hidup, (2) suatu tatanan dari perilaku, (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dari kata ethos, terbentuklah kata *ethic* yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yaitu cara bersopan santun. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Menurut Verkyuil, perkataan etika berasal dari perkataan *ethos* sehingga muncul kata-kata etika. Perkataan ethos dapat diartikan sebagai kesusilaan, perasaan batin atau kecenderungan hati seseorang untuk berbuat kebaikan. Sedangkan menurut Spillane, etika memperhatikan atau mempertimbangkan tingkah laku manusia dalam pengambilan keputusan moral. Etika mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain.

Menurut Hamzah Ya'kub, etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Menurut Herman Soewardi, etika dapat dijelaskan dengan membedakan dengan tiga arti, yaitu (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak) (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Etika dalam tulisan ini lebih menekankan pada makna kedua.

Pembicaraan tentang etika selalu berkaitan dengan agama, karena etika merupakan salah satu sumber etika yang diakui manusia secara universal. Tidak ada agama yang menempatkan etika pada posisi marginal yang tidak mengikat. Etika selalu menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Sedangkan menurut Toto Tasmara, kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Sedangkan kerja keras berarti bekerja dengan segala penuh kesungguhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Tasmara, tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai kerja karena di dalam kerja terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu:

- a. Aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga timbul rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.
- b. Apa yang dilakukan tersebut dikerjakan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan.

Bekerja sebagai aktivitas dinamis mengandung pengertian bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seorang muslim harus penuh dengan tantangan, tidak monoton, dan selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mencari terobosan-terobosan baru dan tidak pernah puas dalam berbuat kebaikan.

Istilah yang paling dekat pengertiannya dengan kerja keras adalah jihad, yang artinya berjuang di jalan Allah. Asal katanya *jahada* artinya bersungguh-sungguh. Sehingga jihad dalam kaitannya dengan kerja berarti: usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil optimal.

Islam memandang bekerja secara halal juga merupakan jihad, sebagaimana hadits Rasulullah yang artinya: Mencari yang halal bagian dari jihad (HR Turmuzi). Al-Qur'an memandang bekerja keras adalah sangat penting. Hal ini di antaranya terdapat dalam An-Nisa': 95. Dan Al Qur'an memandang orang yang bekerja keras berarti sedang meniti jalan untuk menemui Tuhannya (Al Insyiqaq: 6).

Apabila etos ini dihubungkan dengan kerja, maknanya menjadi lebih khas. Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Makna khas itu adalah bahwa etos kerja merupakan *concern pragmatis*. Ia membentuk perilaku individual dan social masyarakat. Dapat pula bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok.

Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia itu sendiri, entah itu jasmani atau rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh. Dengan demikian etos kerja merupakan sikap atau pandangan manusia terhadap kerja yang dilakukan, yang dilatarbelakangi nilai-nilai yang diyakininya. Nilai-nilai itu dapat berasal dari suatu agama tertentu, adat istiadat, kebudayaan, serta peraturan perundang-undangan tertentu yang berlaku dalam suatu negara.

Dengan kata lain, etos kerja dapat juga berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi itu akan tercipta gerak grafik menaik dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil kemudian. Ringkasnya, etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi yang lain. Etos kerja, jika dikaitkan dengan agama berarti sikap atau pandangan atau semangat manusia terhadap kerja yang dilakukan, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang agama yang dianutnya.

Konsep Etos Kerja Islami

Islam dengan Al-Qur'an sebagai kitab sucinya merupakan agama yang memiliki ajaran yang bersifat universal, abadi, dan sesuai untuk segala zaman dan tempat. Islam juga adalah agama yang mengatur dan memberikan petunjuk dalam tatanan hidup manusia dengan sempurna, tidak terkecuali masalah-masalah bekerja yang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Ekonomi dalam ajaran Islam bagaimanapun pentingnya tidak lebih hanya merupakan satu bagian dari keseluruhan aspek kehidupan manusia, sekalipun memang diakui sebagai bagian pokok dan amat berpengaruh. Namun demikian, ekonomi bukan satu-satunya unsur yang ada dalam kehidupan manusia di dunia. Satu hal yang fundamental dalam ajaran Islam yang berbeda dengan ajaran lain adalah bahwa kegiatan ekonomi seperti juga kegiatan lainnya hanya sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan serta keselamatan di dunia dan akhirat dan eksistensi manusia akan memiliki makna jika keseluruhan aktivitas hidupnya didedikasikan kepada Allah. Sebagaimana firman Allah SWT yaitu:

“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS An-Nahl: 97).

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkannya (Yousef, 2000). Ali (1998) menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan

tidak seorangpun tertunda upah mereka, disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Madjid (1992), etika (*ethics*) adalah sebanding dengan norma, di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Sehingga secara umum etika atau moral adalah filsafat ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau tindakan manusia. Ward *et.al.*, (1993) dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan dari berbagai pertimbangan dari sisi dalam (*inner*) dan dari sisi luar (*outer*) yang didasari oleh sifat dari kondisi unik baik pengalaman maupun pembelajaran masing-masing individu.

Triyuwono (2000) menyatakan bahwa tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk.” Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, namun dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar. Diungkapkan juga oleh Triyuwono (2000), bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Sunnah Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*.

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika *syariah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syariah*, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya mencakup individu yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

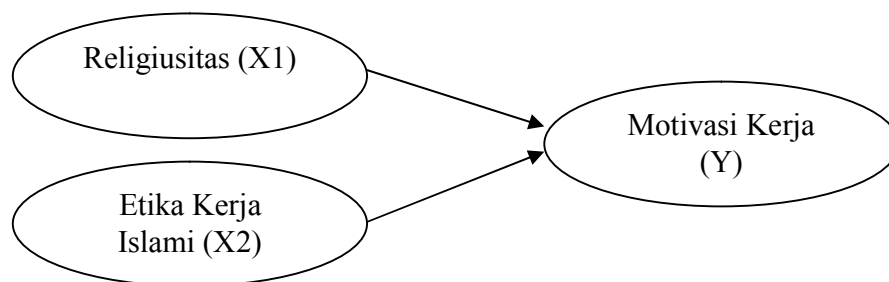
Syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*) (Triyuwono, 2000). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syariah*.

Afzalurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam AL Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. “*Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).*” (QS. An-Najm : 39 – 40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemauan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1998) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab

kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *"Bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan dan bagi para wanita (pun) ada bahagian daripada yang mereka usahakan* (QS. An-Nisa : 32). Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu ni'mat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri* (QS. Al-Anfal : 53).

Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1988) dalam Yousef (2000).

Kerangka Konseptual



Gambar 3 : Kerangka Hipotesis

Pengajuan Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

- Terdapat pengaruh yang positif antara religiusitas dengan motivasi kerja guru SMP Islam LP Ma'arif di Kota Malang.
- Terdapat pengaruh yang positif antara etika kerja islami dengan motivasi kerja guru SMP Islam LP Ma'arif di Kota Malang.
- Terdapat pengaruh yang positif antara religiusitas dan etika kerja islami secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru SMP Islam LP Ma'arif di Kota Malang.

METODE

Desain penelitian ini adalah survey. Data penelitian yang dibutuhkan adalah data primer dalam bentuk persepsi responden (subjek) penelitian. Pengambilan data menggunakan survey langsung dan instrumen yang di gunakan

adalah kuesioner (angket). Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Islam LP Ma'arif di Kota Malang. Adapun sampelnya dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling*.

Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliable untuk dijadikan sebagai alat untuk meneliti pengaruh religiusitas dan kebiasaan belajar terhadap prestasi belajar.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik telah dilakukan, dan dari hasil uji statistic memenuhi syarat untuk dilanjutkan analisis regresi linear berganda.

3. Analisis Regresi Berganda

Pengujian statistik dengan alat analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam Ma'arif di Kota Malang. Adapun ikhtisar output penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Ikhtisar *Output* Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	t _{-hitung}	Sign. T
	B	Error			
(Constant)	1.549	0.389		3.981	0.000
Religiusitas (X ₁)	0.661	0.134	0.621	4.952	0.000
Etika Kerja Islami (X ₂)	-0.139	0.128	-0.137	-1.090	0.280
R	= 0.559				
R Square (R ²)	= 0.312				
Adusted. R Square	= 0.290				
F _{-hitung}	= 14.076				
Sign-F	= 0.000				
SE	= 0.389				
Variabel Dependent = Motivasi Kerja					

Sumber: Data Diolah 2012

Persamaan regresi linier berganda sebagai mana pada ikhtisar *output SPSS* adalah:

$$Y = 1.549 + 0.661 X_1 + -0.139 X_2 + 0.389$$

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Konstanta sebesar 1.549 menunjukkan besarnya variabel Motivasi Kerja jika Religiusitas (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) sebesar 0 (nol).
- (2) Variabel Religiusitas (X_1), memiliki nilai sebesar 0.661. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan Variabel Religiusitas akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru 0.661 apabila variabel lainnya tetap.
- (3) Variabel Etika Kerja Islami (X_2), memiliki nilai sebesar -0,139. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel Etika Kerja Islami akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru sebesar -0,139 apabila variabel lainnya tetap. Namun disini variable Etika Kerja Islami bernilai negative, artinya Etika Kerja Islami memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap Motivasi Kerja seseorang. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari sudut pandang seseorang dalam beraktifitas disegala bidang kehidupan.
- (4) Koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0.559 yang artinya bahwa hubungan antara variable X terhadap Y cukup erat.
- (5) Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.312 yang artinya kontribusi variable Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja guru sebesar 31.2%, sedangkan sisanya sebesar 68.8% Motivasi Kerja pada guru SMP Islam Ma'arif di Kota Malang dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- (6) Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R^2) diperoleh sebesar 0.290 yang artinya variasi perubahan nilai Motivasi Kerja pada guru SMP Islam Ma'arif Kota Malang dapat dijelaskan melalui variabel Religiusitas (X_1), Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 29.0% dan sisanya sebesar 71.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja misalnya Pendidikan, Lingkungan Sosial, Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan lain-lain.

4. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Religiusitas (X_1), Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SMP Islam Ma'arif Kota Malang.

Berdasarkan *output* SPSS nilai $F_{hitung} = 14.076$ dengan probabilitas 0.000. Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan secara simultan Religiusitas (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil pengujian menunjukkan $0.000 < 0.05$ atau probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ (α) atau H_0 ditolak. Hal ini berarti Variabel Religiusitas (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Atas dasar analisis *F-test* tersebut maka hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Religiusitas (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SMP Islam Ma'arif dapat diterima atau teruji kebenarannya.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat pengujian signifikan *t-test*. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) variabel Religiusitas (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

- (1) Uji Signifikan t-test antara Religiusitas (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil analisis di peroleh nilai t_{hitung} Religiusitas (X_1) sebesar 4.952 pada tingkat probabilitas 0.000. Kriteria pengujian jika Probabilitas Hitung < *Level of Significance* (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan Religiusitas (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0.000 < 0.05$ atau probabilitas hitung < *level of significance* (α) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara Religiusitas (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) guru SMP Islam Ma'arif di Kota Malang diterima.

- (2) Uji Signifikan t-test antara Etika Kerja Islami (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil analisis di peroleh t_{hitung} Etika Kerja Islami (X_2) sebesar -1.090 pada tingkat probabilitas 0.280. Kriteria pengujian menyebutkan jika Probabilitas Hitung < *Level of Significance* (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0.280 > 0.05$ atau probabilitas hitung > *level of significance* (α) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SMP Islam Ma'arif di Kota Malang diterima.

Pembahasan

Religiusitas ialah kemampuan memilih yang baik di dalam situasi yang serba terbuka. Setiap kali manusia akan melakukan sesuatu, maka ia akan mengacu pada salah satu nilai yang dipegangi untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif yang ada. Religiusitas juga dimaknai sebagai upaya transformasi nilai menjadi realitas empiris dalam proses cukup panjang yang berawal dari tumbuhnya kesadaran iman sampai terjadinya konversi.

Agama lebih menitikberatkan pada kelembagaan yang mengatur tata cara penyembahan manusia kepada penciptanya dan mengarah pada aspek kuantitas, sedangkan religiusitas lebih menekankan pada kualitas manusia beragama. Agama dan religiusitas merupakan kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi, karena keduanya merupakan konsekuensi logis kehidupan manusia yang diibaratkan selalu mempunyai dua kutub, yaitu kutub pribadi dan kebersamaannya di tengah masyarakat. Penjelasan ini tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan Glock dan Stark yang memahami religiusitas sebagai percaya tentang ajaran-ajaran agama tertentu dan dampak dari ajaran itu dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.

Religiusitas dimaksudkan sebagai pembuka jalan agar kehidupan orang beragama menjadi semakin inten. Semakin orang religius, hidup orang itu semakin

nyata atau semakin sadar terhadap kehidupannya sendiri. Bagi orang beragama, intensitas itu tidak bisa dipisahkan dari keberhasilannya untuk membuka diri terus menerus terhadap pusat kehidupan. Inilah yang disebut religiusitas sebagai inti kualitas hidup manusia, karena ia adalah dimensi yang berada dalam lubuk hati dan getaran murni pribadi. Religiusitas sama pentingnya dengan ajaran agama, bahkan religiusitas lebih dari sekedar memeluk ajaran agama, religiusitas mencakup seluruh hubungan dan konsekuensi, yaitu antara manusia dengan penciptanya dan dengan sesamanya di dalam kehidupan sehari-hari.

Secara operasional religiusitas didefinisikan sebagai praktik hidup berdasarkan ajaran agamanya, tanggapan atau bentuk perlakuan terhadap agama yang diyakini dan dianutnya serta dijadikannya sebagai pandangan hidup dalam kehidupan. Religiusitas dalam bentuknya dapat dinilai dari bagaimana sikap seseorang dalam melaksanakan perintah agamanya dan menjauhi larangan agamanya. Dengan pemaknaan tersebut, religiusitas bisa dipahami sebagai potensi diri seseorang yang membuatnya mampu menghadirkan wajah agama dengan tampilan insan religius yang humanis.

Meminjam konsep Abu Hanifah, religiusitas harus merupakan kesatuan utuh antara iman dengan Islam. Artinya, religiusitas jika diamati dari sisi internal adalah iman dan dari sisi eksternalnya adalah Islam. Sebagai suatu fenomena sosial, rumusan ini sejalan dengan pendapat Joachim Wach bahwa pengalaman beragama terdiri atas respons terhadap ajaran dalam bentuk pikiran, perbuatan serta pengungkapannya dalam kehidupan kelompok.

a. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Religiusitas memberikan sumbangan yang cukup besar dalam membentuk Perilaku seseorang. Perilaku Religius ini tidak terlepas dari dua faktor penting yang mempengaruhinya, yaitu: *pertama*, faktor individual (seseorang) itu sendiri, semisal, masa kerja, usia, psikhis, fisik, jenis kelamin dan motivasi berperilaku. *Kedua*, situasional atau lingkungan luar, misalnya, suasana kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sedang keinginan berperilaku religius itu merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Keinginan-keinginan itu tidak bisa dilepaskan dari sifat manusia yang tidak pernah puas dan selalu ingin mendapatkan yang lebih dari apa yang telah didapatnya. Dan sudah barang tentu tiap orang memiliki penilaian dan perhatian yang berbeda terhadap perilaku religius mereka. Inilah yang secara psikologi dikatakan bahwa manusia memiliki struktur kepribadian. Selain itu, lingkungan juga ikut membentuk manusia dengan adanya interaksi dan internalisasi nilai-nilai. Dari interaksi dan internalisasi nilai-nilai ini manusia dapat berubah perilakunya, yang sudah barang tentu akan berimbas pada aktifitas kerjanya. Karena kuatnya pengaruh lingkungan ini, manusia perlu diarahkan perilakunya melalui lembaga-lembaga yang menanamkan pendidikan keberagamaan (religiusitas).

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan peribadatan (*ritual*), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang di dorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi

atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Agama membentuk pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku, seperti, kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral. Rasa keberagamaan seseorang (*religiusitas*) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas. Secara teoritis akan sangat berbeda Prestasi Kerja seseorang dalam bekerja antara orang yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dan yang memiliki dasar agama yang telah tertempa melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya.

Seorang yang selalu taat melakukan ritual keagamaannya, misalnya sholatnya khusus, akan berimplikasi terhadap aktifitas kerjanya, salah satunya adalah disiplin. Memiliki keyakinan terhadap keberadaan sang maha pencipta, akan menumbuhkan sikap optimis dalam bekerja. Namun juga tidak menutup kemungkinan, bahwa religiusitas disini hanya pada tataran ritual belaka, sehingga dalam praktiknya masih ada guru yang berlaku tidak sesuai dengan ajaran agamanya, yang menuntut untuk selalu jujur dalam melaksanakan aktifitas mengajarnya.

b. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Islam adalah agama Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan agama yang berintikan iman dan amal. Akidah adalah pokok yang diatasnya berdiri syariat. Sedangkan amal atau perbuatan adalah syariat dan cabang-cabangnya sebagai buah dari keimanan. Akidah dan syariat keduanya saling sambung menyambung tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Quran amal perbuatan selalu disertakan penyebutannya dengan keimanan.

Bekerja juga akan dilandasi oleh ajaran-ajaran agama yang dianut dan diyakini kebenarannya. Islam sangat menghargai orang yang bekerja. Sehingga begitu besarnya makna kerja dalam Islam dianggap sebagai salah satu bentuk jihad.

Etika kerja islami setidaknya akan mendorong atau memotivasi seseorang untuk berkerja lebih baik, sebagaimana yang diungkapkan Dewi (2008) bahwa etika kerja islami akan berpengaruh terhadap *cognitive*, *affective*, dan *behavioral* seorang karyawan. Namun dalam penelitian ini, etika kerja islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa ada beberapa hal lain selain etika kerja islami yang mungkin akan mempengaruhi *behavioral* seseorang untuk bekerja lebih baik, misalnya pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan, dan factor emosional.

c. Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Religiusitas dan Etika Kerja Islami secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak berbeda jauh dengan apa yang telah diungkapkan oleh Irmayani (2005) bahwa religiusitas dan etika kerja islami akan berpengaruh secara signifikan terhadap

motivasi kerja. Secara teoritis terbentuknya motivasi seseorang tidak bisa dilepaskan dari persepsi mereka terhadap aktivitas yang dilakukan. Persepsi inilah yang akan membentuk kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan-harapan dimasa yang akan datang, yang hal ini dipengaruhi oleh factor-faktor intrinsik pada diri seseorang tersebut dalam rangka alternative tindakan serta pemilihan tindakan yang akan menghasilkan berbagai respon. Konsep ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar : diambil dari Irmayani (2008)

Gambar tersebut menjelaskan kepada kita bahwa motivasi diawali oleh keinginan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang dan proses persepsi itu sebenarnya ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginannya (faktor intrinsik). Minat ini mendorongnya untuk juga mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan yang pada akhirnya dievaluasi.

Sehubungan dengan persepsi yang sangat mempengaruhi motivasi seseorang maka Soedjatmoko mengatakan : "Agama merupakan faktor utama dalam mewujudkan pola-pola persepsi dunia bagi manusia. Persepsi-persepsi itu turut mempengaruhi perkembangan dunia itu sendiri, dengan cara demikian itu juga mempengaruhi jalannya sejarah". (1983:3)

Persepsi itu pada hakekatnya adalah yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman melalui proses kognitif. Dari pendapat di atas kita melihat suatu penjelasan bahwa proses kognitif terhadap

agama yang kemudian meresap kedalam diri seseorang akan mewujudkan pola persepsi dunia manusia.

Secara khusus dalam konteks manusia Indonesia kita melihat bahwa kehidupan beragama dan sikap religius adalah satu kenyataan budaya yang terdapat di seluruh Indonesia. Adanya basis kehidupan beragamaan di Indonesia yang sudah sedemikian tua dan cukup berkembang memberikan kemungkinan sangat baik untuk manusia Indonesia memperluas dan memperkokoh basis itu dalam perkembangan selanjutnya. Bahkan Suryohadiprojo yang pernah menjabat penasehat menristek kabinet pembangunan V jelas sekali mengatakan : “Landasan spritual itu merupakan potensi kekuatan mental yang amat penting, seperti yang dapat kita lihat pada bangsa-bangsa lain”. (1987 : 189)

Apakah yang terjadi dengan suatu bangsa sehubungan dengan sikap religiusitas mereka ? Memang cukup disayangkan bahwa sekalipun kehidupan beragama di Indonesia meluas, namun kekautan mental dan spritual bangsa Indonesia masih belum memadai untuk kehidupan masa kini dan masa mendatang. Hal ini terjadi mungkin karena manusia Indonesia kebanyakan adalah manusia yang berreligi tetapi kurang berreligiositas.

Dengan sikap religiusitas maka sesuai dengan teori motivasi kita akan mempunyai pola persepsi yang sesuai dengan tuntutan religi dan dengan pola persepsi yang demikian itu akan menimbulkan motivasi yang kuat.

Sehubungan dengan etos kerja tiap agama-agama besar di Indonesia dapat kita lihat semua agama sangat mendorong umat untuk bekerja keras. Dalam agama Islam diajarkan bahwa bekerja itu adalah ibadah. Dalam agama Kristen kita melihat hal yang sama dan adanya pandangan bahwa Tuhan adalah oknum yang bekerja sehingga manusia juga demikian. Bekerja adalah merupakan pengabdian suci atau dharma merupakan pandangan dalam agama Hindu. Sementara itu dalam agama Budha ditegaskan bahwa bekerja itu merupakan akar yang baik. Orang yang bekerja adalah orang yang berjasa.

Semua yang dicantumkan adalah ajaran yang begitu baik. Dalam proses kognitif ajaran oleh manusia yang religius akan menjadi pola persepsi yang pada akhirnya persepsi ini dapat menjadi potensi dasyat untuk melahirkan motivasi yang kuat dan terarah. Suseno mengatakan : "Agama memberikan bimbingan dan motivasi kuat kepada kita" (1989:100).

Sehubungan dengan hal itu, Gerungan Setuju bahwa motivasi itu merupakan fungsi dari banyak variabel. Ahli psikologi ini menganjurkan suatu bentuk motivasi yang diberi istilah motivasi teogenitis antara lain mengatakan : “Motif-motif tersebut berasal dari interaksi manusia dengan Tuhan YME seperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupan sehari-hari ketika ia berusaha merealisasi norma-norma agamanya”. (1986 : 143).

Hal ini sesuai dengan pandangan Sosiologi, Psikologi maupun Teologi yang menyimpulkan manusia di samping sebagai makhluk individu dan makhluk sosial maka manusia juga merupakan makhluk berketuhanan. Dalam hal inilah kita mengerti bahwa manusia memang secara hakekat sudah mempunyai keinginan untuk mengabdikan kepada khalik di dalam dirinya. Ada semacam potensi dalam diri manusia yang telah ditetapkan oleh Tuhan dalam penciptaan bahwa manusia adalah satu-satunya makhluk yang dapat berpikir dan berinteraksi dengan Tuhan YME. Jadi dalam pekerjaannya seseorang religius akan selalu mengupayakan

keselarasan norma-norma agamanya terhadap tugasnya dalam suatu motivasi yang timbul dari persepsi yang telah dipolakan oleh ajaran agama. Hal ini dapat kita lihat. Sunah Hasullullah SAW "Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup abadi, dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi".

Sekarang jelas bagi kita bahwa religiositas mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja yang dimunculkan oleh pegawai. Jika kita mempunyai orientasi pembangunan yang berwawasan pembinaan sumber daya manusia maka kita melihat alternatif yaitu religiositas adalah sikap yang mesti ditumbuhkan-kembangkan di kalangan manusia Indonesia. Dari berbagai teori motivasi tersebut akhirnya menyadarkan kita bahwa manusia bekerja bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan Kebendaan saja, tetapi di luar yang produktif sebagian besar dihambat oleh pandangan kebendaan yang sempit dan berlebihan. seyogianyalah kita bijaksana dan tidak terlampau mengagungkan kebendaan, sebab jika demikian akan melemahkan kehidupan beragama kita dan dapat menumpulkan hati nurani yang reliqiusnya yang merupakan potensi besar dalam diri manusia. Dengan kondisi yang demikian kita akan menghidupi dan mewariskan peradaban yang merupakan harmoni antara kebendaan dan kerohanian yaitu suatu peradaban yang seimbang. Seperti yang dikemukakan oleh Soedjatmoko :

"Didalam konsepsi pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, maka manusia dan motivasi manusia dalam ia bertindak dalam masyarakat, dan dengan sendirinya juga agama merupakan motivasi sosial baik pada tingkat pribadi maupun tingkat kolektif dan sebagai sumber pola-pola persepsi realitas sosial, mengambil tempat yang sangat penting. Juga dalam suatu aspek lain lagi, kita dapat melihat suatu perubahan yang mendalam. Sekarang lebih disadari bahwa usaha untuk menentukan tujuan-tujuan pembangunan serta urutan prioritas bagi suatu bangsa tidak bisa dilepaskan dari ruang lingkup moral yang merupakan tempat berpijak bangsa itu dan yang untuk sebageian penting diwujudkan oleh agama". (1985 : 4).

Jelas bagi kita sekarang bahwa sikap religiositas yang dimiliki oleh setiap pegawai akan sangat menunjang terhadap motivasi kerjanya.

KESIMPULAN

1. Religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai Motivasi Kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Karena diakui atau tidak para guru mayoritas adalah pemeluk agama Islam. Sehingga muatan-muatan ajaran Islam cukup mewarnai aktifitas mengajarnya.
2. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Religiusitas sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian kita memiliki sumber daya manusia yang jujur dan berdedikasi baik.
4. Etika Kerja Islami belum mampu memotivasi kerja guru. Artinya, selama ini etika masih dipahami secara normative saja, tapi belum menjadi suatu

praktek dalam berkehidupan serta belum terinternalisasi dalam setiap aktivitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan keterbatasan penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Secara normatif agama menciptakan sistem makna untuk mengarahkan perilaku kesalehan dalam kehidupan manusia. Pendidikan agama harus mampu memenuhi kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan memenuhi tujuan agama yaitu memberikan kontribusi terhadap terwujudnya kehidupan religiusitas. Oleh karenanya, untuk memahami konsep keberagamaan secara utuh, tidak hanya cukup pada tataran ritual/*syari'ah* saja.
2. Upaya menumbuh-kembangkan sikap religiusitas dalam diri seseorang (guru) sehubungan dengan norma kerjanya yang dipandang sebagai suatu manipulasi agar pegawai menjadi termotivasi. Akan tetapi dibutuhkan suatu tindakan nyata dan kejujuran bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Di dalam menumbuhkan sikap yang berlandaskan nilai-nilai religiusitas dibutuhkan para pemimpin yang jujur dan berkeinginan memajukan organisasi. Religiusitas merupakan alternatif yang dapat dipilih untuk maksud tersebut.
4. Bagi para guru, dalam mengajar tidak hanya cukup mengejar nilai material saja, namun keyakinan akan kebenaran ayat-ayat Tuhan perlu diperhatikan kembali. Sehingga, bersodaqoh, membayar zakat, serta pengamalan-pengamalan ajaran agama yang lain tidak boleh ditinggalkan begitu saja.
5. Bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang Religiusitas, Etika Kerja Islami, cakupan penelitian hendaknya diperluas sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi. Selain itu perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain baik eksternal maupun internal sebagai faktor yang ikut menentukan motivasi kerja seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik, 1979, Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi, LP3ES, Jakarta
- Ahmad Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ahmad Mahmud Shubkhi, 2001. *Filsafat Etika*. Badan Penerbit PT Serambi Ilmu Semesta.
- Ali, Abbas, 1988 “*Scaling an Islamic Work Ethic*” The Journal of Social Psychology Vol 128 (5):575-583.

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Edisi ke-lima. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astria Fitria, 2003. "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*" *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*.
- Bertens, K, 2000, Pengantar Etika Bisnis, Kanisius, Yogyakarta
- Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed), 1983. "*Psychological foundations of organisasional behavioral* " 2nd. Glenview IL Scott, Foresman and company.
- Cavanagh, Gerald F., Bandsuch Mark R, 2002, Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business, *Journal of Business Ethics* **38**, 109-117
- Conroy, Stephen J., Emerson, Tisha LN, 2002, Business Ethics in Knowledge Economy : The Role of Religiosity in Response to Ethical Situations,
- Cooper, Donald R., and C. William Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi kelima Penerbit Erlangga Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta.
- Dewi, Sari Suasana, Icuik Rangga Bawono, 2008, Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi, JAAI Vol. 12 Nomor 1, hal 65-78
- Epstein, Edwin M, 2002, Religion and Business : The Critical Role of Religious Traditions in Management Education, *Journal of Business Ethics* **38**, 91-96
- Gunawan Aji, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening* thesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Hall, Calvin S., Lindzey, Gardner, 1993, Teori-Teori Sifat dan Behavioristik, Kanisius, Yogyakarta
- Irmayani, Tengku, 2005. Religiusitas dan Motivasi Kerja. USU Digital Library.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS BP Undip Semarang
- Triyuwono, Iwan, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama Lkis Yogyakarta.
- Kartawiria, Rajendra, 2004, Spiritualitas Bisnis, Hikmah, Bandung

- Ludigdo, Unti, 2005, Pemahaman Strukturasi atas Praktik Etika disebuah Kantor Akuntan Publik, Disertasi Universitas Brawijaya Malang
- Ludigdo, Unti., Maryani, T, 2001, Survey atas Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan, Jurnal TEMA, Vol II, No. 1, Maret, 49-62
- Lugindo Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, "*Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis*" Journal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 1 No. 2, 1-19
- Luth, Thohir, 2001, Antara Pert dan Etos Kerja, Gema Insani Press, Jakarta
- Muhni, Juretno A. Imam, 1994, Moral dan Religi : Menurut Emile Durkheim dan Henri Bergson, Kanisius, Yogyakarta
- Mujamma Almalik Fahdli Tiba At Almushhaf Assyarif *Alquran dan terjemahannya*. Madinah Almunawarah.
- Nasron Alfianto, 2002. "*Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*". tesis program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi pertama BPFE Yogyakarta.
- Nurcholish Majid 1995. *Islam doktrin dan peradaban* Yayasan wakaf paramadina Jakarta.
- Port, Stephen J, 2005, Religion, Spirituality and Business Decision-Making : A Preliminary Investigation
- Primeaux, Patrick., Vega Gina, 2002, Operationalizing Maslow : Religion and Flow as Business Partners, *Journal of Business Ethics* **38**, 97-108
- Robbins, Stephen. 1996 *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- Robert D Mason dan Douglas A.Lind, 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi* edisi ke-9 Jilid 1.
- Said Mahmud, 1995. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sri Trisnaningsih, 2004. "*Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja*". Jurnal Manajemen Akuntansi & sistem Akuntansi Universitas Diponegoro.

- Suparman Syukur, 2004, "*Etika Religius*" cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar.
- Suseno, Franz Magnis, 1987, *Etika Dasar : Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Kanisius, Yogyakarta
- Tasmara, Toto, 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf
- Tasmara, Toto, 2002. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Jakarta: Gema Insani Press
- Triuwono, Iwan, 2000, *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*, LKiS, Yogyakarta
- Turner, Bryan S., *Sosiologi Islam: Suatu Telaah Analitis Atas Tesa Sosiologi Weber*, diterjemah oleh GA Tocialu, (Jakarta: Rajawali Press)
- Wach, Joachim, *The Comparative Study of Religion*, (New York: Columbia University Press, 1958)
- Weber, Max, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, translated by Talcott Parsons, (New York: Charles Scribners, 1958)
- WJS Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986).
- Ya'kub, Hamzah, *Etika Islam*, (Bandung: CV Diponegoro, 1983)
- Yousef Darwish A, 2000, "*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*". Human Relationship Vol 53 (4): 513-537).
- Zainudin Sri Kuntjoro, 2002. "Komitmen Organisasi ". www.e-psikologi.com.
- Zianuddin Sardar, 1993. *Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim*. Terjemahan Rahmani Astuti, penerbit Mizan Bandung).
- Zohar, Danah., Marshall, Ian, 2000, *SQ : Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, Mizan, Bandung